

Tilburg University

Overstappen naar ander werk is vaak makkelijker dan je denkt, als je het praktisch benadert

Wilthagen, Ton

Published in:
Het Financieele Dagblad

Publication date:
2020

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Wilthagen, T. (2020). Overstappen naar ander werk is vaak makkelijker dan je denkt, als je het praktisch benadert. *Het Financieele Dagblad*, 25.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Overstappen naar ander werk is vaak makkelijker dan je denkt, als je het praktisch benadert



Ton Wilthagen is hoogleraar Arbeidsmarkt, Tilburg University. Reageer via expert@fd.nl



De sociaal-economische gevolgen van de coronacrisis lijken te verergeren. We staan aan de vooravond van veel reorganisaties en ontslagen. Het is nog niet duidelijk met welke nieuwe maatregelen het kabinet in oktober komt, maar dat de huidige steunmaatregelen volledig overeind blijven is niet waarschijnlijk. Dus zijn de grote vragen: Waar is ander werk te vinden? En wat is nodig om mensen in staat te stellen dat werk op te pakken?

Het is niet zo dat iedereen zich nu halsoverkop moet gaan omscholen. Dat zou voor de arbeidsmarkt ongunstig en inefficiënt zijn. Veel bedrijven, organisaties en sectoren hadden voor maart te maken met grote tekorten en hebben met veel moeite personeel kunnen werven. Daarom moeten we desinvesteringen voorkomen, net zoals een leegloop van vitale sectoren, zoals de bouw, die tijdens de vorige crisis in de hand werd gewerkt.

We moeten werkloosheid zoveel mogelijk tegengaan, maar een korte periode van werkloosheid en daarna weer aan de slag is geen rampscenario. Tegen dat soort risico's biedt de WW juist een verzekering, zij het tegenwoordig nog maar twee jaar, met mogelijk een extra jaar via de cao. Wel zien we in onderzoek dat mensen hun vaardigheden verliezen naarmate zij langer werkloos zijn. Ook zien werkgevers langdurige werkloosheid al snel als een signaal voor een lagere productiviteit, zeker als het oudere werkzoekenden betreft. En dat kan leiden tot een lager loon dan voorheen.

De grootste zorg zijn momenteel de mensen die moeten vertrekken uit sectoren die naar verwachting niet meer het oude peil van werkgelegenheid zullen bieden. In de horeca, retail, catering, evenementenbranche, schoonmaak en cultuursector ziet uitkeringsinstantie UWV de werkloosheid oplopen. Daar liggen vraag, omzet en productie op een stuk lager niveau dan voor de crisis. Voor fysieke retail, events en (bedrijfs)catering lijken de gevolgen blijvend.

Ook zijn er grote werkgevers als KLM, Schiphol en de NS die als gevolg van de crisis en afnemend reisgedrag met een kleiner personeelsbestand moeten gaan werken. Daarnaast staat de werkgelegenheid door verdergaande automatisering structureel onder druk bij andere grote bedrijven, al wordt daar geprobeerd vooral via natuurlijk verloop af te slanken.

De sociale en mentale eigenschappen blijken zwaarder te wegen dan technische skills



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIEELE DAGBLAD

Het is dus zaak te weten waar wél werk is. Het UWV wijst op de ziekenhuizen en verpleeghuizen met een tekort aan verzorgenden en verpleegkundigen. Op basisscholen zijn te weinig leerkrachten en in het voortgezet onderwijs is een grote behoefte aan docenten voor exacte vakken en talen.

ENERGIE EN CYBERSECURITY

Het aantal vacatures op het gebied van verduurzaming en digitalisering is groot en groeiend. Bedrijven zoeken dringend naar technisch geschoolde vakmensen in de energiesector en bij bouw- en installatiebedrijven. Ook ICT'ers zijn hard nodig, vooral met kennis van cloud-toepassingen en cybersecurity. Al was het alleen maar om het productief en veilig thuiswerken van mensen mogelijk te maken.

De match tussen de mensen die bedrijven moeten verlaten en de vacante functies is dus cruciaal. Bij een groot verschil tussen de geboden en de gevraagde kennis en vaardigheden is langdurige en kostbare scholing nodig. Wie gaat die betalen en organiseren? Bovendien komt uiteraard niet iedereen voor alle vacatures in aanmerking. Scholing is geen wonderolie.

Toch is er reden tot optimisme, zo blijkt uit een sessie die recent vanuit het Amsterdamse House of Skills werd georganiseerd. Hier werd gekeken naar de gewenste 'skills profielen' in de duurzaamheidsector. Daarnaast werd ingezoomd op het profiel van monteur in de technische installatiebranche. In dat profiel zijn belangrijk: technische en sociale vaardigheden en fysieke en mentale eigenschappen.

AFFINITEIT IS VOLDOENDE

Uit de sessie bleek dat de technische vaardigheden naar verhouding niet zo zwaar wegen. Kandidaten hebben verschillende technische skills nodig, werktuigbouw, elektro en installatie. Ze moeten ook met digitale programma's kunnen werken. Technische affiniteit, eventueel met een technische opleiding voor bepaalde werkzaamheden, is voldoende als basis. De bedrijven kunnen dat technische niveau vervolgens zelf omhoogbrengen.

De sociale, mentale en fysieke eigenschappen wegen feitelijk zwaarder. Iemand moet in het werk zelfstandig, nauwkeurig en veilig kunnen handelen. Op het juiste moment een specialist inschakelen en blijvend willen

leren. Klantgerichtheid, flexibiliteit en improvisatievermogen zijn essentiële sociale vaardigheden. Beheersing van de Nederlandse taal is ook belangrijk. In lichamelijke zin moet de monteur vitaal zijn, want er moet ook op hoogtes worden gewerkt. Stressbestendigheid, kunnen omgaan met calamiteiten en allerlei situaties bij mensen thuis zijn absolute vereisten.

Heb je een dergelijk profiel, dan biedt dat ook kansen in andere sectoren. Ben je bijvoorbeeld koeltechnicus in de catering, dan kun je waarschijnlijk makkelijk overschakelen naar de montage van warmtepompen. Maar ook personeel van Schiphol en vervoersbedrijven als NS kunnen hiervoor kwalificeren. Niet alleen technisch, maar zeker ook sociaal, fysiek en mentaal. Dat gaat ook op voor klantgerichte werknemers uit de horeca en de geluidstechnici in de evenementenbranche.

Ook al heb je al veel van de gevraagde skills in huis, voor veel mensen kan het nog steeds een flinke overstap zijn. Bijvoorbeeld bij een verschil in beloning, of om reis- en verhuiskosten. Reden te meer voor overheid, vakbonden en werkgevers om hier een faciliterende rol te vervullen.